la cgt pénitentiaire

Expressions pénitentiaires

trimestriel - N° 40 - décembre 2011 CPPAP : 1207 S 06480 ISSN : 1638-3826

HARCELEMENT
SAVOIR SE PREMUNIR

DAVC
DES CONTRAINTES SUPPLEMENTAIRES

LES NOUVELLES REGLES DU DIALOGUE SOCIAL

ELECTIONS : les résultats

© PHOTO & LIFE

Éditorial

par Céline Verzeletti
secrétaire générale

VICTOIRE POLITIQUE DE LA CGT

Alors que tout ou presque a été fait pour que les élections professionnelles au ministère de la Justice n'aient pas lieu ; alors que certaines directions acceptaient ou étaient complices de certaines « irrégularités » pour maintenir le statut-quo de la représentativité syndicale au Comité Technique Ministériel (CTM), alors que de lourds problèmes ont encore été constatés lors des élections, la CGT est le seul syndicat qui a pu obtenir un siège supplémentaire au CTM. Nous comptabilisons donc actuellement 4 sièges, devant Force Ouvrière et derrière l'UNSA qui, eux, stagnent. Quelle belle victoire dans ce ministère réputé peu progressiste ! Bien entendu, cette victoire de la CGT ne plaît pas au ministère. Par contre, nous savourons la double victoire de la CGT : gain de sièges et victoire de nos propositions et de nos luttes. Victoire aussi et surtout des idées et orientations de la CGT. Victoire politique et victoire chiffrée.

À la Justice, depuis un long moment, la CGT a montré qu'elle était force de propositions, de luttes et de rassemblement. La CGT Pénitentiaire et les organisations de la CGT du ministère de la Justice sont reconnues, aujourd'hui plus que jamais, grâce aux positions prises et leur adéquation à la réalité, leur sérieux et leur cohérence.

Le vote de l'ensemble des salariés du ministère de la Justice montre que les changements profonds et les propositions alternatives ancrés dans les orientations des organisations CGT du ministère de la Justice, leurs appels à résistances actives contre les différentes politiques menées depuis plusieurs années, sont une volonté des personnels de la Justice. Le sérieux, l'opiniâtreté des organisations syndicales de la CGT ont porté leurs fruits. Je remercie encore une fois personnellement chacune et chacun d'entre vous pour le travail effectué, sur le terrain ou au niveau national.

A l'administration pénitentiaire, notre implantation se renforce aussi. Dans certaines régions, nous arrivons à être en deuxième position avec un nombre de sièges en augmentation en CTI (Comité Technique Interrégional) ou CAPI (Commission Administrative Paritaire Interrégionale). L'engagement des militants, au niveau local, régional ou national a été fort et tenace.

La CGT Pénitentiaire est une CGT en chantier … Nos orientations sont porteuses d'espoir, sont avant-gardistes et progressistes … Nos grandes luttes à venir sont, entre autres, l'abrogation du fameux statut spécial, la revalorisation statutaire pour les personnels de surveillance, la fin de la RGPP (Révision Générale des Politiques publiques) et de la privatisation de nos missions, l'arrêt de la remise en cause du sens de l'intervention des travailleurs sociaux. Nos luttes seront récompensées. Il faut faire des « petits ».

La nouvelle année 2012 s'annonce difficile pour les personnels. Les reculs sociaux continuent à détériorer nos conditions de travail et de vie. Les ripostes devront être à la hauteur des attaques. La solidarité reste la base de tout espoir ; chacun, à son niveau, a un rôle primordial à jouer, quelque soit son corps d'appartenance, son degré de militantisme, ses responsabilités syndicales.

La CGT pénitentiaire appelle donc tous les personnels de tous les corps à poursuivre ou à construire les luttes nécessaires pour faire face à la dégradation de nos conditions de vie et de travail.

Au nom de la CGT pénitentiaire, je vous souhaite une très bonne année. Recevez toutes et tous mes meilleurs vœux de bonheur, de santé, d'épanouissement, de Justice et de Paix !

sommaire

[2] Edito

[3-9] Résultats des élections

[10 -13] Les nouvelles regles de dialogues social

[14 - 18] **DAVC Quel intérêt ?**

[19] Calendrier prévisionnel des CAP 2012

[20 - 22] **Se prémunir contre le harcèlement, les outils**

[23] **L'ange gardien poursuit les technocrates**

Expressionspénitentiaires
journal trimestriel de l'UGSP-CGT

CPPAP : 0910 S 06480 ISSN : 1638-3826
Dépôt légal : à parution – Directrice de la publication : Céline Verzeletti – **Groupe de travail :** Samuel Aze (secrétaire national), Alexis Grandhaie (UR Rennes), Isabelle Hérault (UR Dijon), Christine Joffre (bureau permanent), Vincent Knobloch (UR Strasbourg), Éric Lemoine (UR Rennes), Lise Pinoit (UR Strasbourg), Céline Verzeletti (secrétaire générale).
Animation, conception, secrétariat de rédaction : Stéphane Jéhanno – Briden – 29550 Plonevez-Porze **mail** jehanno.mathieu@wanadoo. fr **Tél.** 06 13 57 65 71
Impression : Imprimerie Rivet – Limoges – **Tirage :** 2600 ex.
les articles n'engagent que leurs auteurs
UGSP-CGT – case 542 – 93514 montreuil cedex
Tél. 01 48 18 82 42 fax 01 48 18 82 50
ugsp@cgt.fr

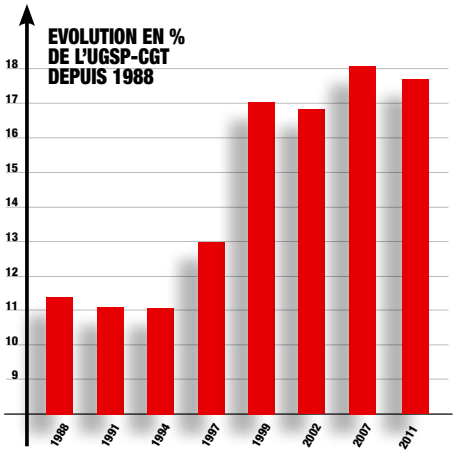
● SPÉCIAL ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ET RÉSULTATS

La CGT première organisation syndicale dans la fonction publique; troisième dans la fonction publique d'Etat; deuxième au ministère de la justice et troisième dans l'administration pénitentiaire.

LES CHIFFRES

La CGT restera première organisation syndicale dans la fonction publique, troisième dans la fonction publique d'Etat, deuxième au ministère de la justice et troisième à l'administration pénitentiaire ; du moins jusqu'aux prochaines élections de 2014 voire de 2015.

Si, dans la fonction publique d'Etat la CGT, progresse d'un point avec le même nombre de sièges (3), elle obtient un siège supplémentaire au sein du ministère de la justice avec quatre sièges sur quinze. Notre organisation syndicale se place donc en seconde position devant FO (trois sièges) et derrière l'UNSA (cinq sièges).



Dans l'administration pénitentiaire, la CGT obtient deux sièges au comité technique (CT) de l'administration pénitentiaire avec 17,47 % soit 4413 voix. Ce chiffre est la totalité des CTI, CT-ENAP, CT-MOM, CT-SEP et des CTD de l'Outre mer. Par rapport à 2007, nous augmentons de 786 voix et de 0,27 %.

En CAP nationale : pas de gain de siège malgré des montées importantes dans certains corps comme celui des CPIP où la CGT atteint 53,13 % alors qu'elle était à 46.67% en 2007.Maintien dans les autres corps de la représentativité tant en nombre de sièges qu'en pourcentage.

La CGT pénitentiaire assure sa présence dans tous les CT interrégionaux.

Dans deux régions, elle passe de deux sièges à un siège.

Dans trois régions, elle gagne un siège supplémentaire. La CGT devient la deuxième organisation syndicale dans la région de Rennes.

En Outre-mer, la CGT gagne aussi des sièges sur l'île Réunion, de la Guadeloupe et de la Martinique. Nous devenons la deuxième organisation représentative à l'île de la Réunion et en Guadeloupe.

C'était la première fois que le ministère de la justice procédait à des opérations électorales d'une telle ampleur. Malgré le report des élections et une organisation catastrophique, les taux de participation restent élevés notamment à l'administration pénitentiaire avec certaines variations selon les scrutins.

Malgré ce sabotage, nous ne pouvons que nous féliciter de constater que les personnels ont manifesté par ce vote leur attachement à l'expression démocratique que représentent les élections professionnelles.

Si la CGT pénitentiaire reste à la troisième place, elle acquiert un nombre important de voix supplémentaires qui lui permettent de conserver son taux de représentativité au regard du nombre croissant de personnels depuis plusieurs années.

DES NOUVELLES REGLES DE NOUVEAUX MOYENS

D'ores et déjà, notre score électoral nous permettra d'avoir des moyens syndicaux supplémentaires et de peser plus sur les décisions de l'administration pénitentiaire ou du ministère de la justice. D'autant que la rénovation du dialogue social, suite aux accords de Bercy, remet en cause les pratiques opaques de l'administration qui ne cesse d'imposer ses mesures et ses choix. Les accords ne pourront plus être signés par une ou des organisations syndicales représentant moins de 20%. Par ailleurs, si une ou plusieurs organisations réunissant la majorité des suffrages exprimés s'opposent à l'accord, alors il ne pourra pas être validé.

Si, pour la négociation, on prend donc comme administration de référence le ministère de la justice, les syndicats qui pourront signer seul un accord sont l'UFAP et la CGT qui atteignent le seuil des 20%. De façon générale, concernant les autres niveaux ou strates de négociations, la CGT pénitentiaire sera incontournable pour la validation d'un accord.

Ces évolutions permettront de mieux satisfaire nos exigences démocratiques grandissantes. Si les résultats de ces élections légitiment nos pratiques syndicales, elles élèvent encore notre responsabilité et notre engagement. Aussi la CGT devra, sans faille, œuvrer pour redonner la parole aux personnels et les placer au cœur des décisions. L'organisation d'assemblées générales à tous les niveaux devra être systématiquement impulsée par la CGT.

Notre combat pour l'abrogation du statut spécial continue et chaque avancée relative au dialogue social et aux droits syndicaux est un effritement de l'autoritarisme de l'administration pénitentiaire, tout comme une plus grande représentativité de la CGT est un désaveu grandissant de la politique pénale et pénitentiaire menée par nos dirigeants.

COMMUNIQUE UGFF

LA CGT PLUS FORTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

Le ministère de la Fonction publique vient de publier les résultats définitifs des consultations électorales des agents de la Fonction publique de l'Etat, avec la prise en compte des scrutins du 22 novembre à la Justice et à France Télécom.

Avec, pour la mesure de représentativité au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat, un score de 15,82 % la CGT améliore de 0, 63 point son audience. A périmètre constant (de nouveaux secteurs, comme l'Enseignement privé, ont été cette fois-ci pris en compte), la progression de la CGT est de plus d'un point. Notre organisation syndicale conforte ses 3 sièges dans cette instance et manque de 33 voix d'en obtenir un 4ème.

Malgré les conditions déplorables d'organisation du scrutin dans certains secteurs, la participation, supérieure à 50 % des inscrits, marque l'attachement des agents publics à la démocratie sociale.

La CGT remercie celles et ceux qui lui ont apporté leur suffrage. Elle trouve dans ces résultats, un encouragement à poursuivre et renforcer son action au service de l'amélioration du service public et des conditions de vie et de travail des agents à rebours des politiques actuellement menées. A l'évidence, ces politiques viennent, par ce vote, d'être clairement et une nouvelle fois désavouées par les agents de la Fonction publique.

L'UGFF-CGT continuera, avec une détermination encore accrue, à construire l'intervention la plus large des personnels pour que d'autres choix soient mis en œuvre.

TOTAUX CT INTER-REGIONAUX2011

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	Solid.	SNEPAP	SPS	UFAP	USP	EXPR.
TOTAL 2011	Nb voix	908	412	506	4413	7732	49	993	936	9213	91	25254
	%	3,60	1,63	2,00	17,47	30,62	0,19	3,93	3,70	36,48	0,36	
SIEGES CT AP					2	4				4		

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	SLP	SNEPAP	SPS	UFAP	USP	EXPR.
TOTAUX 2007	Nb voix	699	480	345	3635	7011	77	961	195	7203	220	20838
	%	3,35%	2,30%	1,66%	17,44%	33,65%	0,37%	4,61%	0,94%	34,57%	1,06%	
TOTAUX 2002	Nb voix	1004	411	495	3205	5490	115	655		7146	449	18970
	%	5,30%	2,20%	2,60%	16,90%	28,90%	0,60%	3,40%		37,60%	2,40%	

Résultats CT inter-régions (comparatif 2007)

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	Solid.	SNEPAP	SPS	UFAP		EXPR.
BORDEAUX 2011	Nb voix	63		42	296	768		105	153	797		2224
	%	2,83		1,89	13,31	34,53		4,72	6,88	35,84		
	Sièges				1	2				3		

		CFDT	*CFTC*	*CGC*	*CGT*	*FO*	*SLP*	*SNEPAP*	*SPS*	*UFAP*	*USP*	*EXPR.*
BORDEAUX 2007	*Nb voix*	*69*	*69*	*18*	*179*	*688*		*88*		*631*	*20*	*1762*
	%	*3,92%*	*3,92%*	*1,02%*	*10,16%*	*39,05%*		*4,99%*		*35,81%*	*1,14%*	
	Sièges					*3*				*3*		

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	Solid.	SNEPAP	SPS	UFAP		EXPR.
DIJON 2011	Nb voix	35		48	353	678		66	134	866		2180
	%	1,61		2,20	16,19	31,10		3,03	6,15	39,42		
	Sièges				1	2				3		

		CFDT	*CFTC*	*CGC*	*CGT*	*FO*	*SLP*	*SNEPAP*	*SPS*	*UFAP*	*USP*	*EXPR.*
DIJON 2007	*Nb voix*	*62*	*12*	*37*	*279*	*504*		*55*		*598*	*6*	*1553*
	%	*3,99%*	*0,77%*	*2,38%*	*17,97%*	*32,45%*		*3,54%*		*38,51%*	*0,39%*	
	Sièges				*1*	*2*				*3*		

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	Solid.	SNEPAP	SPS	UFAP	USP	EXPR.
LILLE 2011	Nb voix	117	151	78	664	859	49	125	78	1118	10	3249
	%	3,60	4,65	2,40	20,44	26,44	1,51	3,85	2,40	34,41	0,31	
	Sièges				1	2				3		

		CFDT	*CFTC*	*CGC*	*CGT*	*FO*	*SLP*	*SNEPAP*	*SPS*	*UFAP*	*USP*	*EXPR.*
LILLE 2007	*Nb voix*	*139*	*56*	*69*	*623*	*903*		*102*		*836*	*31*	*2759*
	%	*5,04%*	*2,03%*	*2,50%*	*22,58%*	*32,73%*		*3,70%*		*30,30%*	*1,12%*	
	Sièges				*2*	*2*				*2*		

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	Solid.	SNEPAP	SPS	UFAP	USP	EXPR.
	Nb voix	115		52	385	715		100		1077		2444
LYON 2011	%	4,71		2,13	15,75	29,26		4,09		44,07		
	Sièges				1	2				3		

		CFDT	*CFTC*	*CGC*	*CGT*	*FO*	*SLP*	*SNEPAP*	*SPS*	*UFAP*	*USP*	*EXPR.*
	Nb voix	*8*	*42*	*12*	*191*	*471*				*552*	*6*	*1282*
LYON 2007	*%*	*0,62%*	*3,28%*	*0,94%*	*14,90%*	*36,74%*				*43,06%*	*0,47%*	
	Sièges				*1*	*2*				*3*		

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	Solid.	SNEPAP	SPS	UFAP	USP	EXPR.
	Nb voix	214	32	62	555	751		133		760	46	2553
MARSEILLE 2011	%	8,38	1,25	2,43	21,74	29,41		5,21		29,77	1,80	
	Sièges				2	2				2		

		CFDT	*CFTC*	*CGC*	*CGT*	*FO*	*SLP*	*SNEPAP*	*SPS*	*UFAP*	*USP*	*EXPR.*
	Nb voix	*48*	*156*	*35*	*401*	*902*		*144*		*768*	*17*	*2471*
MARSEILLE 2007	*%*	*1,94%*	*6,31%*	*1,42%*	*16,23%*	*36,50%*		*5,83%*		*31,08%*	*0,69%*	
	Sièges				*1*	*3*				*2*		

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	Solid.	SNEPAP	SPS	UFAP	USP	EXPR.
	Nb voix	120	160	61	466	1330		120	214	1494		3965
PARIS 2011	%	3,03	4,04	1,54	11,75	33,54		3,03	5,40	37,68		
	Sièges				1	2				3		

		CFDT	*CFTC*	*CGC*	*CGT*	*FO*	*SLP*	*SNEPAP*	*SPS*	*UFAP*	*USP*	*EXPR.*
	Nb voix	*130*	*82*	*40*	*750*	*1491*		*219*		*1475*	*66*	*4253*
PARIS 2007	*%*	*3,06%*	*1,93%*	*0,94%*	*17,63%*	*35,06%*		*5,15%*		*34,68%*	*1,55%*	
	Sièges				*1*	*3*				*2*		

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	Solid.	SNEPAP	SPS	UFAP	USP	EXPR.
	Nb voix	65		42	613	487		115		991	35	2348
RENNES 2011	%	2,77		1,79	26,11	20,74		4,90		42,03	1,49	
	Sièges				2	1				3		

		CFDT	*CFTC*	*CGC*	*CGT*	*FO*	*SLP*	*SNEPAP*	*SPS*	*UFAP*	*USP*	*EXPR.*
	Nb voix	*78*	*11*	*28*	*422*	*543*		*120*		*832*	*55*	*2089*
RENNES 2007	*%*	*3,73%*	*0,53%*	*1,34%*	*20,20%*	*25,99%*		*5,74%*		*39,83%*	*2,63%*	
	Sièges				*1*	*2*				*3*		

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	Solid.	SNEPAP	SPS	UFAP	USP	EXPR.
	Nb voix	123	26	82	452	628		112	145	766		2334
STRASBOURG 2011	%	5,27	1,11	3,51	19,37	26,91		4,80	6,21	32,82		
	Sièges				1	2				3		

		CFDT	*CFTC*	*CGC*	*CGT*	*FO*	*SLP*	*SNEPAP*	*SPS*	*UFAP*	*USP*	*EXPR.*
	Nb voix	*113*	*31*	*67*	*428*	*540*		*73*		*616*	*19*	*1887*
STRASBOURG 2007	*%*	*5,99%*	*1,64%*	*3,55%*	*22,68%*	*28,62%*		*3,87%*		*32,64%*	*1,01%*	
	Sièges				*2*	*2*				*2*		

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	Solid.	SNEPAP	SPS	UFAP	USP	EXPR.
TOULOUSE 2011	Nb voix	43	11	34	271	779		70	212	731		2151
	%	2,00	0,51	1,58	12,60	36,22		3,25	9,86	33,98		
	Sièges				1	3				2		
TOULOUSE 2007	*Nb voix*	*36*	*17*	*22*	*197*	*633*		*70*	*195*	*522*	*12*	*1704*
	%	*2,11%*	*1,01%*	*1,29%*	*11,56%*	*37,15%*		*4,11%*	*11,44%*	*30,63%*		
	Sièges				*1*	*3*				*2*		

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	Solid.	SNEPAP	SPS	UFAP	USP	EXPR.
CTD REUNION 2011	Nb voix				191	204		5		169		569
	%				33,57	35,85		0,88		29,70		
	Sièges				1	2				1		

		CFDT	CFTC	CGC	CGT-G	FO	Solid.	SNEPAP	SPS	UFAP	USP	EXPR.
CTD GUADELOUPE 2011	Nb voix				71	65				150		286
	%				24,83	22,73				52,45		
	Sièges				1	1				2		

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	Solid.	SNEPAP	SPS	UFAP	USP	EXPR.
MARTINIQUE 2011	Nb voix		23		53	58				86		220
	%				24,09	26,36				39,09		
	Sièges				1	1				2		

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	Solid.	SNEPAP	SPS	UFAP	USP	EXPR.
CTD GUYANE 2011	Nb voix					55		23		85		163
	%					33,74		14,11		52,15		
	Sièges					1				3		

		CFDT	CFTC	CGC	CGT USTKE	FO	Solid.	SNEPAP	SPS	UFAP	USP	EXPR.
Nelle CALEDONIE 2011	Nb voix				35	21						56
	%				62,50	37,50						
	Sièges				3	1						

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	Solid.	SNEPAP	SPS	UFAP	USP	EXPR.
POLYNESIE 2011	Nb voix					128		20				148
	%					86,49		13,51				
	Sièges					4						

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	Solid.	SNEPAP	SPS	UFAP	USP	EXPR.
CTD MAYOTTE 2011	Nb voix				10	14		1		9		34
	%				29,41	41,18		2,94		26,47		
	Sièges				1	2				1		

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	Solid.	SNEPAP	SPS	UFAP	USP	EXPR.
CT MOM	Nb voix	4	4		6	13		2		10		39
	%	10,26	10,26		15,38	33,33		5,13		25,64		
	Sièges					2				1		

Résultats CT ministériel

CT MINISTERIEL	CFDT	CFTC/SLAM	CGC	CGT	C JUSTICE
Nombre de voix	3197	690	857	8933	3834
%	7,27	1,57	1,95	20,31	8,71
Sièges	1			4	1

CT MINISTERIEL	FO	FSU	SOLIDAIRES	SPS	UNSa
Nombre de voix	8391	2933	776	1213	13170
%	19,07	6,67	1,76	2,76	29,94
Sièges	3	1			5

Les résultats du comité technique ministériel nous permettent de conforter la deuxième place de la CGT au ministère de la justice, en recueillant 8933 voix, soit 20,31% des suffrages exprimés. Avec 825 voix de plus, la CGT obtient 1 siège supplémentaire, ce qui fait un total de 4 sièges, juste derrière l'UNSA qui conforte ses 5 sièges.Face à un ministère méprisant, la CGT est donc confortée dans ses choix politiques, dans sa volonté de défendre les personnels de tous les corps, de toutes les directions.

Résultats des CAP

CAP N° 15 DSP

		CFDT/ CGC	CFTC	CGT	FO	SNEPAP	SUD	UFAP	EXPR.
DSP 2011	Nb voix	143			203				346
	%	41,33			58,67				100
	Sièges	2			2				

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	SNEPAP	UFAP	USP	EXPRIM.
PERSONNELS DE DIRECTION										
CAP N°1 2007	*Nb voix*	*90*		*56*		*227*				*373*
	%	*24,13%*		*15,01%*		*60,86%*				
	Sièges (6)	*1*		*1*		*4*				

CAP N° 16 COMMANDEMENT

		CGC	CGT	FO	UFAP	EXPR.
COMMANDEMENTS 2011	Nb voix	170	22	355	115	640
	%	26,56	3,43	55,47	17,97	100
	Sièges	2		3	1	

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	SNEPAP	UFAP	USP	EXPRIM.
CORPS DE COMMANDEMENT										
CAP N°2 2007	*Nb voix*			*176*	*27*	*521*		*77*		*801*
	%			*21,97%*	*3,37%*	*65,04%*		*9,61%*		
	Sièges (6)			*1*		*5*				

CAP N° 17 CORPS D'ENCADREMENT ET D'APPLICATION

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	SPS	UFAP	EXPR.
CEA 2011	Nb voix	385	358	83	2679	5169	1017	7329	17020
	%	2,26	2,10	0,48	15,74	30,37	5,97	43,06	100
	Sièges				2	4		7	

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	SNEPAP	UFAP	USP	EXPRIM.
CORPS D'ENCADREMENT ET D'APPLICATION										
CAP N°3 2007	*Nb voix*	*256*	*405*	*147*	*2452*	*4853*		*6188*	*195*	*14496*
	%	*1,77%*	*2,79%*	*1,01%*	*16,92%*	*33,48%*		*42,69%*	*1,35%*	
	Sièges (12)				*2*	*4*		*6*		

CAP N° 18 DPIP

		CFDT	CGC	CGT	SNEPAP	EXPR.
DIP 2011	Nb voix	31	9	24	120	184
	%	16,85	4,89	13,04	65,22	100
	Sièges	1			3	

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	SNEPAP	UFAP	USP	EXPRIM.
DIP										
CAP N°6 2007	*Nb voix*	*43*			*23*		*110*			*176*
	%	*24,43%*	*0,00%*	*0,00%*	*13,07%*	*0,00%*	*62,50%*	*0,00%*	*0,00%*	
	Sièges (3)	*1*					*2*			

CAP N° 19 CSIP

		CFDT	CGT	SNEPAP	UFAP	EXPR.
CSIP 2011	Nb voix	21	17	57	8	103
	%	20,39	16,50	55,34	7,77	100
				2		

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	SNEPAP	UFAP	USP	EXPRIM.
CSIP										
CAP N°7	*Nb voix*				*18*		*15*			*33*
	%	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*54,55%*	*0,00%*	*45,45%*	*0,00%*	*0,00%*	
	Sièges (2)				*1*		*1*			

CAP N° 20 CPIP

		CFDT	CFTC	CGT	FO	SNEPAP	SUD	UFAP	EXPR.
CPIP 2011	Nb voix	175	28	1010	39	525	40	84	1901
	%	9,21	1,47	53,13	2,05	27,62	2,10	4,41	
	Sièges			3		2			

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	SNEPAP	UFAP	USP	EXPRIM.
CIP										
CAP N°8 2007	*Nb voix*	*175*			*651*		*511*	*58*		*1395*
	%	*12,54%*			*46,67%*		*36,63%*	*4,16%*		
	Sièges (5)				*3*		*2*			

CAP N° ASS

		CFDT	CGT	FSU	UNSA	EXPR.
ASS 2011	Nb voix	74	107	41	15	237
	%	31,22	45,14	17,52	6,32	100
Sièges 2011		1	2	1		4

CAP N° 21 DIRECTEUR TECHNIQUE

		FO	UFAP	EXPR.
DIRECTEURS TECHNIQUES 2011	Nb voix	79	20	99
	%	79,80	20,20	100
	Sièges	3	1	

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	SNEPAP	UFAP	USP	EXPRIM.
DIRECTEURS TECHNIQUES										
CAP N°9	*Nb voix*					*104*		*24*		*128*
	%	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*81,25%*	*0,00%*	*18,75%*	*0,00%*	
	Sièges (4)					*4*				

CAP N° 22 TECHNICIEN

		CGT	FO	UFAP	EXPR.
TECHNICIENS 2011	Nb voix	8	65	31	104
	%	7,69	62,50	29,81	100
	Sièges		2		

		CFDT	*CFTC*	*CGC*	*CGT*	*FO*	*SNEPAP*	*UFAP*	*USP*	*EXPRIM.*
TECHNICIENS										
CAP N°10	*Nb voix*				*8*	*80*		*24*		*112*
	%	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*7,14%*	*71,43%*	*0,00%*	*21,43%*	*0,00%*	
	Sièges (2)					*2*				

CAP N° 23 ADJOINTS TECHNIQUES

		CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	SPS	UFAP	EXPR.
ADJOINTS TEHNIQUES 2011	Nb voix				16	109		74	199
	%								
	Siège					2		2	

		CFDT	*CFTC*	*CGC*	*CGT*	*FO*	*SNEPAP*	*UFAP*	*USP*	*EXPRIM.*
ADJOINTS TECHNIQUES										
CAP N°11	*Nb voix*		*10*	*5*	*37*	*151*		*68*		*271*
	%		*3,69%*	*1,85%*	*13,65%*	*55,72%*		*25,09%*		
	Sièges (4)					*3*		*1*		

CAP N° 09 ADJOINTS ADMINISTRATIFS

		C. Just	CFDT	CFTC	CGT	FO	FSU	SOLID.	UNSa	EXPR.
Adj. adm.	Nb voix	3600	809	72	1263	665	228	130	1700	7866
	%	38,22	10,20	0,92	16,06	8,45	2,90	1,65	21,01	100
	Siège	6	1		2	1			2	

CAP N°14 ATTACHES

		CFDT	CFTC	CGT	FO	FSU	SOLID.	UNSa	EXPR.
ATTACHES	Nb voix	143		90	93	40		116	482
	%	29,67		18,67	19,29	8,30		24,07	100
	Siège	1		1	1			1	

CAP N°08 SECRETAIRES ADMINISTRATIFS

		CFDT	CFTC	CGT	FO	FSU	SOLID.	UNSa	EXPR.
SA	Nb voix	120		169	271	77	25	383	1045
	%	11,48		16,17	25,93	7,37	2,39	36,65	100
	Siège	1		1	2			3	

LES ELUS CAP DE LA DAP

CAP Surveillant
Titulaire Soirim ABDALLAH
06 50 18 73 91
atsoirim@gmail.com

Suppléant Emmanuel LECLERQ
emmanuel.leclercq1@orange.fr

CAP 1er surveillant
Titulaire Eric CHAFI
06 48 62 01 95
chafi.eric@wanadoo.fr

Suppléant Yvan BRUN
yvanpro@free.fr

CAP-CPIP
Hors classe
Titulaire Stéphane Jéhanno,
SPIP 29 QUimper,
06 13 57 65 71,
jehanno@ugsp-cgt.org

Suppléant Caroline Leray,
SPIP 13 Les Baumettes,
caroline.leray@justice.fr

Classe Normale
Titulaire Jérome Marthouret,
SPIP 76,
CP Saint-Aubin-Routot Le Havre,
jerome.marthouret@justice.fr **;**

Titulaire Guylaine Batifoulier
SPIP 86, CP Poitiers Vivonne,
guylaine.batifoulier@justice.fr ;

Suppléant Laure Couturier,
SPIP 91, Corbeil-Essone,
laure.couturier@justice.fr ;

Suppléant Géraldine Huret,
SPIP 73 Albertville,
geraldine.huret@justice.fr

Pour la liste des élus CGT des corps communs se rendre sur site internet du syndicat:
www.ugsp-cgt.org
onglet contact, dans le bandeau en haut de la page.

LES NOUVELLES REGLES DE NEGOCIATION

››› MODE D'EMPLOI

A la suite des accords de Bercy, une des évolutions les plus importantes enregistrées par la loi du 5 juillet 2010 est la reconnaissance, à tous les niveaux de la Fonction publique, de la négociation pouvant déboucher sur des accords. Bien que d'application immédiate cette novation, intégrée à l'article 8 bis du statut général des fonctionnaires, nécessitait un certain nombre d'éclaircissements avant d'entrer réellement en pratique. La circulaire interministérielle du 22 juin 2011 vient remédier à cette carence en précisant les conditions d'engagement de la négociation et les règles de validité des éventuels accords qui en découlent.

Désormais, la participation à des négociations sera réservée aux organisations représentatives, c'est-à-dire celles qui détiendront un siège dans l'instance au niveau duquel s'exerce la négociation.

Par ailleurs, au plus tard fin 2013, ne seront reconnus valides que les accords signés par des OS ayant recueillies 50 % des suffrages aux élections professionnelles. Ces dispositions nouvelles, qui donnent au vote de tous les agents un rôle décisif pour la détermination des syndicats représentatifs, confère une importance toute particulière au scrutin du 20 octobre prochain.

››› LA PORTEE DE LA NEGOCIATION

En application du principe selon lequel le fonctionnaire se trouve dans une situation statutaire et réglementaire, par essence unilatérale, les accords dans la Fonction publique n'avaient jusqu'à présent aucun effet juridique.

Constituant de simples déclarations d'intention, ils ne produisaient d'effets que s'ils faisaient l'objet de transcription dans un texte émanant des autorités compétentes.

La circulaire du 22 juin affirme que, dans ce domaine, la loi du 5 juillet 2010 n'a pas apporté de changements fondamentaux. Rappelant une décision du conseil d'état selon laquelle dans la fonction publique « un protocole d'accord […] constitue une déclaration d'intention » elle conclut que ces accords, quel que soit leur sujet, sont dépourvus de valeur juridique et de force contraignante. Toutefois, ce point de vue correspond à un état de la jurisprudence antérieure à la loi du 5 juillet 2010 qui est susceptible d'évoluer puisque la loi prévoit désormais le caractère valide, dans certaines conditions, des accords, ce qui est une notion juridique nouvelle dans la Fonction publique.

L'exposé des motifs de la loi du 5 juillet 2010, rappelle que la fonction publique de statut et de carrière conserve ses spécificités, notamment l'absence d'impact juridique d'un accord conclu dans son champ sur les dispositifs légaux et réglementaires.

Le texte ne remet donc pas en cause les prérogatives du législateur pour édicter, par la loi, les grandes règles statutaires des fonctionnaires, ni celles du gouvernement pour prendre des textes d'application relevant de sa compétence réglementaire. Sur ces sujets, les accords ont donc une portée essentiellement politique qui sera renforcée puisque le Gouvernement ne pourra, à terme, se prévaloir que des seuls accords majoritaires.

Des perspectives nouvelles sont ouvertes pour les dispositions d'un autre niveau. En effet, nombre de mesures intéressant les conditions collectives de travail sont aujourd'hui prises unilatéralement par l'administration par circulaire ou note de service, après une simple consultation des comités techniques paritaires.

La jurisprudence JAMART (CE 7/02/1936) a consacré le principe en affirmant que « même dans le cas où les ministres ne tiennent d'aucune disposition législative un pouvoir réglementaire, il leur appartient, comme à tout chef de service, de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité. »

Le fait que la loi prévoit désormais l'existence « d'accords valides », une fois signés par des organisations syndicales majoritaires, devrait à l'avenir, permettre d'évoquer devant les

juridictions administratives des accords portant sur ces sujets infra réglementaires.

››› L'OBJET DES NÉGOCIATIONS

Jusqu'en 2010 dans la Fonction publique, des négociations n'étaient prévues que sur les questions touchant aux rémunérations.

A présent, le champ de la négociation est largement ouvert. La loi cite expressément des thèmes relatifs aux salaires et carrières, à l'organisation et aux conditions de travail, à la formation, à l'égalité femmes-hommes etc. mais cette liste n'est pas limitative. Dans la pratique tous les sujets concernant les intérêts collectifs de toutes les catégories d'agents pourront faire l'objet de négociation et ce à tous les niveaux de la Fonction publique.

Toutefois, le champ de la négociation est encadré par deux principes fondamentaux (dont la CGT se félicite) :

- Les responsables politiques ou administratifs ne peuvent conduire des négociations que dans la limite de leur délégation de pouvoir. Pour prendre un exemple extrême, un chef de service déconcentré ne pourra pas négocier sur les salaires ou les carrières !

- Les projets d'accord soumis à signature doivent obéir à ce que dans le jargon juridique on appelle le « principe de faveur » ou « hiérarchie des normes ». Autrement dit, un accord négocié à un niveau supérieur (fonction publique ou ministères) ne pourra qu'être décliné, précisé et/ou amélioré par des négociations au niveau local.

un accord négocié à un niveau supérieur (fonction publique ou ministères) ne pourra qu'être décliné, précisé et/ou amélioré par des négociations au niveau local.

Au-delà des considérants juridiques, il est évident que nombre de négociations auront donc pour objet des thèmes ne nécessitant pour être transcrits ni textes de loi ni décrets (conditions de travail, répartition des primes, organisations du temps de travail, formation professionnelle…).

D'application directe, ne touchant pas à la position statutaire et réglementaire du fonctionnaire, les protocoles d'accords qui pourraient en être issus ne sauraient être regardés comme quantités négligeables.

››› LES ACTEURS DE LA NEGOCIATION

Pour la partie employeur, l'interlocuteur est le responsable politique ou administratif ayant autorité pour prendre des décisions sur les sujets soumis à négociation.

Par exemple, la conduite des négociations sur le point d'indice relève du ministre de la fonction publique, celle sur les statuts particuliers du ministre gestionnaire du corps et celle sur l'application des horaires variables du chef de service.

Pour les représentants des personnels ce sont les organisations syndicales, disposant d'un siège dans l'instance de concertation compétente sur le sujet, qui sont les acteurs de négociation.

Pour éviter toutes ambiguïté, la CGT a fait rappeler que, pour toute négociation, l'administration doit s'adresser aux représentants des syndicats concernés et non aux élus dans les instances de représentation des personnels. Ce sont en effet les organisations syndicales qui, quel que soit le niveau de la négociation, auront à composer leur délégation.

C'est également aux OS que reviendra la responsabilité de valider, ou non, les accords, les CT et CHSCT ayant, quant à eux, à exprimer un avis sur les éventuels projets de texte découlant de ces accords.

La circulaire affirme qu' « il est important [que les membres de la délégation syndicale] appartiennent à la communauté de travail visée par la Négociation ». Aucun texte de portée supérieure ne fonde cette assertion. Pour la CGT, les OS composent librement leur délégation et peuvent notamment s'adjoindre des experts extérieurs en cas de besoin.

Les accords de Bercy précisaient que ce sont les Conseils Supérieurs de la Fonction publique et les comités techniques qui doivent être utilisés comme référence pour déterminer les syndicats habilités à négocier.

Pour les thèmes concernant les trois versants de la Fonction publique ou l'un des versants, il ne fait pas de doute que c'est la détention d'un siège au Conseil commun ou dans l'un des conseil supérieur qui permet de déterminer quels sont les syndicats représentatifs. La situation est moins clair pour les sujets intéressants un seul ministère, un établissement public ou un service particulier.

Utilisant un flou juridique de la loi, la circulaire du 22 juin affirme que : « rien ne fait obstacle à la désignation d'autres organismes de référence […] compte tenu de l'objet de la négociation». Cette rédaction sous entend, qu'en ciblant certains thèmes, l'administration pourrait décider que c'est la détention d'un siège à une CAP, une CCP ou un CHSCT qui, sur certains sujets, permet de déterminer les syndicats représentatifs, invités à participer à la négociation.

La CGT s'oppose à cette interprétation qui constitue un détournement des accords de Bercy. Les CAP et les CCP n'ont pas vocation à traiter de problème collectif et les CT sont compétents sur la plupart des sujets examinés en CHSCT. L'administration n'a pas à choisir ses interlocuteurs et c'est donc la détention d'un siège au CT qui doit être la règle pour déterminer qu'elles sont les organisations représentatives.

››› LE DÉROULEMENT DES NÉGOCIATIONS

Le point 5-4-1 de la circulaire du 22 juin affirme que l'ouverture ou non d'une négociation relève de la décision de l'administration qui, pour ce faire, peut tenir compte d'une initiative syndicale.

Il s'agit là d'une interprétation réductrice de l'article 8 bis du statut général d'autant que l'article L 2515-2 du code du travail, qui règlemente le droit de grève dans le secteur public, prévoit que « pendant la durée de préavis les parties intéressées sont tenues de négocier ».

Dans ce cas de figure, l'administration est donc soumise à une obligation législative qui la contraint, sous le contrôle du juge, à engager des négociations sur les sujets listés dans le préavis.

Bien que, contrairement à ce qui est prévu dans certains cas pour le secteur privé, aucune règle n'impose la rédaction d'un protocole fixant les conditions de la négociation, les représentants syndicaux ont tout intérêt à exiger un accord de méthode qui précise le calendrier des réunions, le thème prévisible de la négociation, les documents à fournir par l'administration, le nombre des membres des délégations syndicales et employeurs, la possibilité de s'adjoindre des experts, l'attribution d'autorisation d'absence spécifique aux membres de la délégation, la tenue de comptes-rendus…. Ce type d'accord de méthode peut également faire l'objet de dispositions pérennes applicables à toutes les négociations dans un champ déterminé.

En ce qui concerne le contenu, d'une façon générale, il est souvent plus efficace d'adresser, avant l'ouverture de la négociation, un projet détaillé des propositions syndicales pour amener l'employeur à discuter sur nos bases revendicatives.

››› LA VALIDATION DES ACCORDS

A l'issue de la négociation un projet de protocole d'accord doit être rédigé et soumis à la signature des organisations syndicales. Seuls les syndicats représentatifs, c'est-à-dire ceux remplissant les conditions pour participer aux négociations qu'ils aient ou non assistés aux réunions, sont habilités à signer ou s'opposer à un accord. Pendant la période transitoire, dont le terme sera fixé par décret mais qui ne saurait être postérieur au 31 décembre 2013, un accord sera déclaré valide s'il est signé par une ou plusieurs OS ayant recueillies au moins 20 % des suffrages exprimés à l'élection de référence (les conseils supérieurs et les comités techniques pour la CGT). Pendant cette période, les accords minoritaires ne seront pas validés si un, ou des syndicats totalisant 50 % des suffrages exprimés s'y oppose. Dès 2014, c'est la règle de l'accord majoritaire qui s'imposera à tous les niveaux de la Fonction publique.

Dans le cas particulier de candidatures communes, l'audience de chaque syndicat résultera de la clef de répartition, portée à la connaissance des électeurs avant le suffrage, et appliqué au score obtenu par la liste. Ex : les syndicats X et Y, qui font liste commune, ont décidé d'attribuer 40 % des résultats à X et 60 % à Y. Leur liste a obtenu 50 % des voix ce qui signifie que l'audience de X est de 20 % et celle de Y de 30 %. Dans une situation extrême, bien que pendant la négociation les deux OS doivent former une seule et même délégation, au moment de la signature X pourra apporter ses 20 % d'audience en faveur de l'accord tandis qu'Y pourra joindre ses 30 % à une autre OS représentative pour s'y opposer.

››› UN RENOUVELLEMENT PROFOND DES PRATIQUES DU DIALOGUE SOCIAL

L'histoire du syndicalisme dans la Fonction publique est marquée par la volonté des gouvernants de maintenir les agents dans un rapport d'autorité. Le cheminement a été long et difficile pour battre en brèche cette conception du fonctionnaire subalterne « qui se tait et obéit » selon la formule fameuse de Michel Debré.

Dans la période que traverse la fonction publique, caractérisée par la remise en cause du nombre de principes fondamentaux, les acquis émancipateurs inscrits dans le statut général des 1946 apparaissent comme une gêne pour bien des dirigeants. Des velléités de remise au pas des agents et de leurs représentants syndicaux sont aujourd'hui exprimées sans tabou par des responsables hiérarchiques et des hommes politiques.

Dans ce contexte, il est compréhensible que certains militants regardent de façon réservée, voire suspicieuse, les évolutions en cours du dialogue social dans la Fonction publique même si nombres d'entre elles correspondent aux revendications de la CGT.

Il ne s'agit bien entendu pas d'être naïf en considérant que ces avancées démocratiques indéniables vont régler tous les problèmes et permettre de ramener à la raison les dogmatiques libéraux qui rêvent d'un Etat ramené à ses fonctions d'autorité. Demain comme hier, les revendications ne connaitront d'issue favorable qu'avec la mobilisation des personnels.

Ceci étant, en ouvrant le champ des sujets soumis à la négociation et en instaurant la possibilité de conclure des accords locaux, la loi du 5 juillet 2010 constitue une opportunité pour donner aux agents des capacités nouvelles d'intervention. C'est aussi un outil essentiel pour démontrer que syndicalisme de lutte et syndicalisme de proposition, syndicalisme de classe et syndicalisme qui gagne, correspondent à une démarche revendicative cohérente. Il s'agit de défis majeurs qui devraient inciter les salariés à mieux s'impliquer dans les syndicats, au plus près des lieux de décisions. Pour cela, toute la CGT doit prendre la mesure de ces enjeux et de cette nouvelle donne.

Vincent Blouet

ENTRETIEN AVEC VINCENT BLOUET

secrétaire national UGFF

■ EXPRESSIONS PENITENTIAIRES — **Les accords de Bercy ont été signés en 2008 par six syndicats dont la CGT. Pourquoi notre syndicat a-t-il été très impliqué dans l'élaboration de ces accords ?**

> **VINCENT BROUET —** Avant les accords de Bercy, qui ont depuis été concrétisés par la loi du 5 juillet 2010, la représentativité des syndicats n'était pas fonction du vote des personnels. En effet, seules les cinq confédérations (CGT, CFDT, Force Ouvrière, CFTC, CGC) bénéficiaient d'une présomption irréfragable de représentativité et, en conséquence, pouvaient se présenter à toutes les élections et participer à des négociations.

Par ailleurs, les accords dans la fonction publique pouvaient n'être validés que par une de ces confédérations même si cette dernière ne représentait qu'une part très minoritaire des agents. A la suite des accords de Bercy, le statut général des fonctionnaires prévoit désormais que la représentativité des organisations syndicales sera directement liée à la confiance que leur accordent les électeurs.

Seuls les syndicats disposant d'un siège dans une instance (conseil commun de la fonction publique, Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat, Comité Technique Ministériel ou Comité Technique Local) seront désormais représentatifs. Ce sont eux qui pourront participer à des négociations et signer des accords en fonction de leur représentativité aux différents niveaux.

En outre, à partir de 2014, pour être valide, un accord dans la Fonction Publique devra être approuvé par des syndicats ayant recueilli plus de 50% des voix aux élections professionnelles.

Enfin, et ce n'est pas la moindre des avancées, les agents non-titulaires, qui sont plus de 750.000 dans les trois versants de la Fonction Publique (Etat, Hospitalière, Territoriale) verront pour la première fois leur vote pris en compte.

■ EXPRESSIONS PENITENTIAIRES — **Quelles ont été les conséquences de ces nouvelles règles pour les élections générales, dans la fonction publique, des 20 octobre et 22 novembre derniers ?**

> **VINCENT BROUET —** Outre les sujets majeurs qui viennent d'être évoqués, la loi et les décrets d'application ont modifié en profondeur les règles et le mode de fonctionnement des instances représentatives des personnels de la Fonction Publique.

Les Comités Techniques (CT) qui ne seront désormais plus paritaires voient leur importance renforcée puisque c'est à partir d'un suffrage direct sur liste à ces instances que l'audience syndicale est appréciée.

De plus, leur compétence est élargie à de très nombreux sujets tandis que les Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS) voient leurs missions élargies aux conditions de travail à l'instar de ce qui est pratiqué dans le secteur privé depuis de nombreuses années.

Le rôle des représentants des personnels dans ces instances est également conforté puisque, en cas d'opposition unanime des syndicats à un texte présenté par l'administration, cette dernière doit réexaminer son projet et le soumettre une nouvelle fois au CT.

■ EXPRESSIONS PENITENTIAIRES — **Les conditions dans lesquelles se sont déroulées les élections professionnelles des 20 octobre et 22 novembre sont-elles satisfaisantes ?**

> **VINCENT BROUET —** De ce point de vue, on est très loin du compte.

Dans la plupart des ministères, les dysfonctionnements ont été multipliés à cause des suppressions d'emplois subis par les servies administratifs en charge de l'élection.

Le ministère de la justice tient le pompon puisque le scrutin n'a pu se tenir le 20 octobre du fait des carences de l'administration.

Il n'est malheureusement pas le seul dans ce cas, et nombre d'électeurs n'ont pu exercer leur droit de vote car ils n'ont pas reçu à temps leur matériel.

Mais sur ce sujet, c'est quand même à l'Education National où ont été atteints les sommets. Dans ce ministère qui emploie près d'un million d'agents publics, moins de 40% des agents ont pu voter, ce qui représente une chute de près de 25 points de participation par rapport aux élections antérieures. Dans ce cas de figure, c'est le mode de scrutin organisé uniquement par voie électronique qui est la principale cause. En effet, pour pouvoir voter, il fallait affronter un véritable parcours du combattant. La CGT, qui s'était opposée à ce type de scrutin comme unique mode d'élection, a vu malheureusement ses pires prévisions se réaliser en matière de participation.

Malgré toutes ces difficultés, plus de 52% des agents de la Fonction Publique de l'Etat ont tenu à exprimer leur point de vue, ce qui montre leur attachement à cette forme de démocratie sociale.

■ EXPRESSIONS PENITENTIAIRES — **La CGT est-elle en progression dans la Fonction Publique ? A la lecture des résultats, quelle est ton analyse ?**

> **VINCENT BROUET —** À l'issue de l'ensemble du processus électoral qui vient d'avoir lieu dans la fonction publique, la carte syndicale dans les trois versants de la fonction publique est aujourd'hui clairement établie.

La progression globale de la CGT dans la fonction publique de l'Etat, avec 15,82 % des voix soit +0,6 point, à périmètre constant (de nouveaux secteurs, comme l'Enseignement privé, ont été cette fois-ci pris en compte), la progression de la CGT est de plus d'un point.

Notre organisation syndicale conforte ses 3 sièges dans le conseil supérieur de la fonction Publique de l'Etat, et manque de 200 voix d'en obtenir un 4ème.

Le score de la CGT dans la fonction publique hospitalière, avec 33,38 % soit +1,9 point, viennent conforter les résultats de la CGT dans la fonction publique territoriale en 2008, qui avaient également marqué un progrès de la CGT (32,89 % soit +1,8 %)

La CGT recueille plus de 650 000 voix, soit 25,43 % des voix exprimées auprès des 5 millions d'agents publics concernés.

Deux constats s'imposent :

• La CGT est la première organisation syndicale dans la fonction publique et cela avec une avance importante sur les autres organisations syndicales ;

• La CGT connaît une progression globale de 1,94 %.

La CGT trouve dans ces résultats, un encouragement à poursuivre et renforcer son action au service de l'amélioration du service public et des conditions de vie et de travail des agents à rebours des politiques actuellement menées. A l'évidence, ces politiques viennent, par ce vote, d'être clairement et une nouvelle fois désavouées par les agents de la Fonction publique.

■ EXPRESSIONS PENITENTIAIRES — **La loi du 5 juillet 2010 a transcrit ces Accords dans le statut général des fonctionnaires. En quoi son application va transformer en profondeur les pratiques du dialogue social dans la Fonction Publique ?**

> **VINCENT BROUET —** Les principales novations sont à venir. En effet, le fait que des accords puissent être désormais négociés à tous les niveaux, y compris de proximité, va transformer en profondeur la pratique du dialogue social de la fonction Publique.

Les agents et leurs représentants syndicaux doivent à présent s'emparer de ces nouveaux instruments pour changer la donne.

Propos recueillis par
Céline Verzeletti

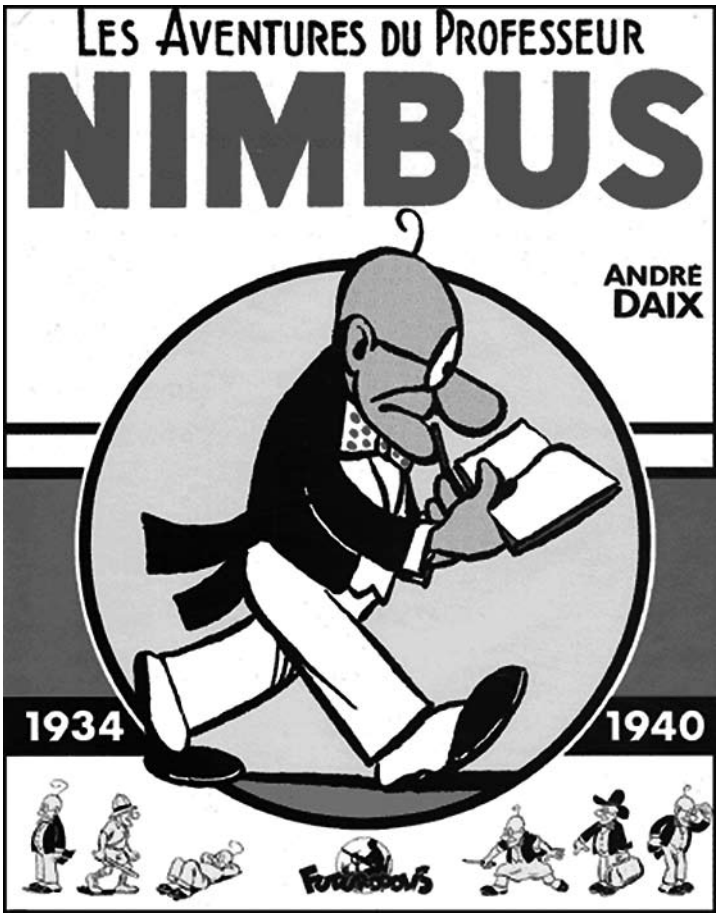
Vincent Blouet est secrétaire national de l'union générale des fédérations de fonctionnaires de la CGT. Archéologue, il est fonctionnaire du ministère de la Culture.

TEXTES

Loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, qui a modifié les dispositions de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat relatives aux comités techniques

Décret no 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat NOR : BCRF1102030D

Circulaire d'application du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat



DAVC

DIAGNOSTIC A VISEE CRIMINOLOGIQUE ET SEGMENTATION

Le diagnostic à visée criminologique (DAVC) et la segmentation arrivent dans les services dans une ambiance assez difficile. Les plaies de Pornic sont encore ouvertes que se produit un drame à Chambon-sur-Lignon. Dans la foulée, une énième loi pour l'exécution des peines est annoncée. Le DAVC, présenté à M. Mercier comme LA solution après Pornic, est relancé et vendu comme un outil d'avenir. *La droite populaire* qui assure actuellement le leadership sur les questions de justice pénale et de sécurité, considère que notre mission première est la prévention de la récidive. Issu de ce courant très «droitier» de l'UMP, président du conseil général des Alpes Maritimes, membre influent de la commission des lois, Eric Ciotti que cette prévention passe par l'évaluation des personnalités (cf. discours de M. Sarkozy à Réau). Nous devons lutter contre cette vision réductrice du métier qui s'incarne aujourd'hui dans la pratique par le DAVC et la segmentation. Sous la pression politique, et parce qu'il y a des convaincus en son sein, l'administration est, pour le moment, en ordre de marche pour imposer ce nouveau mode de fonctionnement. Elle a établi un calendrier millimétré auquel se conforment les directeurs. C'est donc un rapport de force long et multiforme que nous devons engager.

Pour nous aider, nous devons nous rappeler que nous ne sommes pas seuls puisque 57% environ des collègues se retrouvent dans nos valeurs. M. MERCIER quant à lui n'est pas éternel ; d'autres ministres suivront que nous pourrons sûrement convaincre. Nous devons aussi garder confiance en nous. Notre connaissance du métier nous rend légitimes à le défendre. Nous savons que l'accompagnement social est incontournable et que le DAVC est inadapté. Nous avons des alliés sur lesquels nous pouvons nous appuyer (chercheurs en sciences sociales, Conseil de l'Europe, partenaires du champ social...). Pour être entendus et respectés, nous allons devoir nous serrer les coudes car le DAVC et la segmentation ne constituent pas la énième réforme qui capotera avec le temps mais bien une tentative aboutie de modifier en profondeur notre métier et notre filière. La force de cette réforme est de s'appuyer sur des glissements successifs opérés au fil des ans dans la profession (suivi différencié, accroissement de la charge de travail, développement exponentiel des écrits, réduction des espaces de parole...), sur un renouvellement générationnel propice à masquer les apports de toute une génération à notre culture professionnelle et sur des négociations avec une organisation syndicale très représentée chez les cadres et donc dans les arcanes de la rue du Renard.

UNE REFORME AU CARREFOUR DE PLUSIEURS INFLUENCES

Si par certains aspects le DAVC résulte d'événements conjoncturels comme la rencontre du sous-directeur du département insertion de la DAP, M. POTTIER, porteur de l'ambition d'importer la culture criminologique dans notre profession, et du directeur de l'administration pénitentiaire (DAP) M. D'Harcourt ; le DAVC n'en reste pas moins le résultat de mouvements de société plus profonds. Les politiques de droite reposent sur trois piliers : la sécurité dont la « *prévention des risques* », la responsabilisation des individus en faisant abstraction du contexte social et la rationalisation de l'activité des travailleurs au nom d'une « *culture du résultat* ». Force est de constater que ces idées ont progressé dans l'ensemble de la société jusqu'à notre métier.

RATIONALISATION DES SERVICES ET STANDARDISATION

La réforme de la fonction publique a pour ambition de réduire le nombre de fonctionnaires pour des raisons budgétaires mais aussi pour introduire les méthodes de management des entreprises privées, considérées comme plus efficaces. Des lois (Lolf, loi de modernisation des services publics, RGPP...) incitent les hauts fonctionnaires – pour un grand nombre acquis au discours sur l'inefficience de la fonction publique - à faire inspecter tous les services de l'État par des cabinets d'audit. Ces cabinets offrent une apparence de distanciation et de modernité mais aussi et surtout l'avantage incomparable d'avoir de l'expérience en matière de restructurations des entreprises. Les SPIP n'ont pas échappé à la règle et ont eux aussi été audités afin que des propositions leur soient faites en termes « *d'externalisation* » et « *d'internalisation* » de leurs activités et en termes d'organisation. C'est ainsi que le titre II du protocole d'accord signé par le SNEPAP le 9 juillet 2009 concluait que le cabinet CROISSANCE, spécialisé en « *management et coaching* », devait guider une réorganisation des services. Après avoir audité l'antenne de Bordeaux, ce cabinet a proposé un modèle de fonctionnement appelé « *segmentation* », qui a ensuite été expérimenté dans 11 services de tailles différentes. Ce travail a conduit le cabinet CROISSANCE à définir 5 types de modalités de prise en charge pour l'ensemble des services. L'expérimentation bouclée, la généralisation de ces modèles aurait dû avoir lieu en 2010. La majorité d'entre nous en a alors entendu parler sans que cela n'aille plus loin. Ce mauvais départ aidant, on aurait pu croire le projet rangé dans les cartons mais c'était sans compter sur la volonté des cadres de l'AP et sur les négociations en cours avec le SNEPAP. L'instrumentalisation de l'affaire de Pornic par les politiques et les cadres de l'administration allait faire le reste. Au printemps 2011, la segmentation est relancée, avec le DAVC comme pivot.

Le DAVC et la segmentation sont l'aboutissement bureaucratique de la pratique des suivis différenciés qui s'est mise en place au gré des organisations successives des services, imposées par les multiples réformes de l'exécution des peines et la pénurie de personnels. L'Inspection Générale des Finances (IGF) ne s'y est pas trompée quand elle note dans son rapport que, depuis 1999, « *8 lois ont remodelé les contours des missions et des activités des SPIP* » et que, dans ce contexte, les services « *développent localement une forte capacité d'adaptation opérationnelle* » puisqu'ils « *modulent spontanément l'intensité des suivis et priorisent les tâches administratives, voire renoncent totalement à certaines missions* ». Il existe néanmoins une différence de taille entre l'analyse des collègues et celle de l'IGF. Quand les équipes mettent en place des suivis différenciés, c'est dans l'espoir de faire reconnaître à l'administration la nécessité de recrutements pour justement éviter d'y recourir. Quand l'IGF prône la mise en place officielle de « *protocoles de prise en charge normés* », c'est parce qu'elle estime que les recrutements ne sont pas une priorité et que l'on peut continuer à faire à moyen constant, voire avec moins.

Sous couvert de reconnaissance d'une technicité, c'est bien à une bureaucratisation du métier et à une déqualification que conduit le DAVC.

Comme en milieu fermé, avec les SEFIP et les PSAP, le souci premier des pouvoirs publics est de fluidifier à tout prix le trafic des aménagements de peine et des alternatives à l'incarcération à travers une procédure standardisée. Car la première utilité du DAVC est de repérer les condamnés qui pourront être orientés vers le segment 1, c'est-à-dire vers un suivi sans accompagnement. Bien sûr, nous savons d'ores et déjà que le troisième segment sera le plus répandu. Mais tout l'intérêt du DAVC réside dans son actualisation. En effet, le DAVC offre la possibilité, à n'importe quel moment, d'abaisser le niveau d'accompagnement afin de libérer du temps pour la prise en charge d'une autre personne. On le voit, ces politiques sont moins soucieuses d'améliorer des pratiques quotidiennes que de créer des cadres d'intervention permettant d'afficher la prise en charge d'un maximum de mesures avec un minimum de moyens.

BUREAUCRATIE, RAPIDITE ET TRAÇABILITE : UNE LOGIQUE DE CONTRÔLE CONTRE UNE LOGIQUE D'AUTONOMIE

Selon nos cadres, le DAVC ne diffère pas fondamentalement du travail de synthèse socio-éducative. C'est vrai, un certain nombre d'items sont déjà connus de nous et d'autres résument des questionnements qui nous traversent pendant nos suivis. Mais, après un examen, par le rythme qu'il impose à l'analyse et par le contrôle qu'il établit sur l'agent, il n'a plus rien à voir avec le travail socio-éducatif. En premier lieu, le DAVC est un outil lourd ; la simple saisie des éléments à recueillir prend a minima 45 minutes et transforme le premier entretien en véritable interrogatoire. L'entretien n'est plus un temps de rencontre progressive mais un temps contraint de recueil de données sans autre perspective que la réponse à la commande institutionnelle. Le DAVC augmente la charge de travail administrative au détriment

.../...

CALENDRIER

9 juillet 2009 : Signature du protocole d'accord entre l'AP et le SNEPAP. Ce protocole qui aurait dû se cantonner à des aspects statutaires comprend en réalité un volet de réorganisation des services et de management. Des discussions sur la DAVC et la segmentation auront lieu dans le cadre de cette signature.

2009-2010 : Audit par le Cabinet CROISSANCE du SPIP de Bordeaux. Expérimentation sur 11 sites. En réalité, malgré l'affichage de la DAP qui raconte à qui veut bien l'entendre que cet outil est issu des terrains, il n'en est rien. Le DAVC a été expérimente par une poignée d'agents dans une poignée de services et les remontées des terrains n'ont fait l'objet aucune communication. Seul le SNEPAP a été associé à cette expérimentation.

Début 2010 : Annonce de la mise en place de la segmentation dans les services de plus de 20 agents. Certains services appliquent la segmentation mais dans la grande majorité des services, cette réforme n'est pas mise en place.

Janvier 2011 : Disparition de Lætitia PERRAIS à Pornic. Arrestation de Tony MEILHON, pris en charge par le SPIP de Nantes. Nicolas SARKOZY intervient sur la place publique en accusant les professionnels de la Justice. S'ensuit un emballement médiatique sans précédent pour notre profession.

.../...

Le docteur Diafoirus et Argan, le malade imaginaire de Molière vu par Daumier
© Wiki

Diafoirus est le nom du médecin pédant décrit par Molière dans sa comédie satyrique du Malade imaginaire. Ce médecin parle comme un savant. Sa bouche est pleine de mots inconnus. Il masque son incompétence avec un discours en latin que personne ne peut comprendre. Il n'est pas vraiment intéressé par la pratique des soins. La santé de son patient l'intéresse assez peu, par contre il exploite au maximum de son profit les avantages que sa profession lui donne.

C'est ainsi qu'on essaye de convaincre les professionnels eux-mêmes que ce qu'ils font depuis toujours relève de l'amateurisme et de l'archaïsme.

.../... du temps passé avec les personnes suivies, de la relation et de l'analyse. En effet, alors même qu'il offre la possibilité de développements écrits dans le cadre du renseignement des différents items, il les interdit systématiquement dans les conclusions puisque, pour chaque item, un onglet déroulant propose de conclure *« acquis », « acquisition partielle » et « non acquis »*. Comme nous l'écrivions dans un tract *« le système a ceci de pervers qu'il contraint le TS en bout de course à résumer une situation forcément complexe ». « De fait, la qualité de l'analyse et de la prise en charge socio-éducative passent au deuxième plan derrière la saisie de données et l'étiquetage des suivis. »* Sous couvert de reconnaissance d'une technicité, c'est bien à une bureaucratisation du métier et à une déqualification que conduit le DAVC.

De plus, le DAVC nous fait entrer dans un rythme différent, celui de l'immédiateté. Par la rapidité à laquelle le diagnostic intervient, cet outil ne peut que contribuer à figer notre jugement qui ne cesse pourtant d'évoluer au cours d'un suivi. Il est tout de même différent de rédiger une synthèse socio-éducative au bout de 6 mois, dans les formes choisies et maîtrisée par le travailleur social, que de remplir un un formulaire aux conclusions tranchées à l'issue du premier voire du deuxième entretien.

Cette célérité, contrairement à ce que le mot diagnostic, emprunté au vocabulaire scientifique, laisse entendre, fait la part belle à notre subjectivité puisque nous devons émettre un avis dans un délai record, sans avoir pris le temps de l'analyse, des recoupements, des prises de contact avec des proches et des partenaires. Bien sûr on nous répondra que le DAVC est modifiable et donc évolutif mais il n'empêche. Il ne s'agira que de photographies successives. On nous répondra également que nous pouvons toujours faire nos analyses dans nos dossiers papier. C'est vrai mais, vu la masse de travail, cela sera-t-il encore vraiment possible et cela intéressera-t-il encore quelqu'un ?

A ce propos, à qui est destiné le DAVC ? Selon la circulaire, les destinataires seront les DSPIP, les magistrats du siège et du Parquet, leurs greffiers, les surveillants (susceptibles de prendre en charge le segment 1), les CIP et les chefs d'établissement. Cette pluralité atteste d'une vision plus que souple de la confidentialité et contribue à nous réduire à de simples agents de renseignement de l'autorité judiciaire alors même que certains champs sont imprécis et subjectifs. APPI, la multiplication des écrits et l'arrivée des boîtes électroniques ont déjà considérablement rongé les quelques espaces informels de concertation avec les magistrats, il y a des chances que la mise en ligne du DAVC renforce cette dynamique puisque ce sont les contenus mêmes des échanges qui sont automatisés. Quel appauvrissement des écrits tout de même !

Enfin, en définissant chaque stade de la prise en charge et en l'informatisant, ce modèle

permet d'organiser la traçabilité de tous les actes professionnels, de quantifier et de mesurer l'activité des services et des agents à travers le renseignement d'indicateurs. C'est un système qui permet aux cadres et aux agents de toujours se retrancher derrière le respect d'un protocole quel que soit le service rendu. Une nouvelle fois s'impose une norme bureaucratique pour standardiser les pratiques et les contrôler d'un bout à l'autre. Quelle autonomie pour le travailleur social ?

nous serons nombreux à ne pas assumer l'idéologie de ce formulaire

IMPORTATION DE LA CRIMINOLOGIE

Pour tout arranger, de façon concomitante à ce grand mouvement de rationalisation et de contrôle, l'AP tente d'importer la criminologie dans notre métier. Plutôt que de développer progressivement une culture criminologique riche des apports de disciplines universitaires aussi variées que la philosophie, l'histoire, la sociologie, la psychologie et le droit, dans le simple cadre de la formation, elle décide de revenir sur les acquis de toute une histoire professionnelle en passant en force avec une succession de circulaires méthodologiques. L'AP trouve hélas un écho dans certaines franges de la filière (minoritaires mais influentes) qui pensent que la référence à la criminologie ouvre la voie à une reconnaissance professionnelle accrue, dans la mesure où les CIP se verraient reconnaître une expertise dont ils seraient les seuls détenteurs, reconnaissance qu'ils ne trouvent pas dans la référence aux métiers du social. A leurs yeux, le travail social est disqualifié de par sa polyvalence et l'humilité qu'il impose. Il est ringardisé comme porteur de pratiques éclatées et incohérentes. Que vaut l'appellation *« travailleur social »* ou même de *« CIP »* à côté du titre de *« criminologue clinicien »* vanté par l'ancien sous-directeur ? C'est ainsi qu'on essaye de convaincre les professionnels eux-mêmes que ce qu'ils font depuis toujours relève de l'amateurisme et de l'archaïsme. Comment comprendre autrement cet odieux discours de l'administration qui ne cesse de conclure qu'il faut professionnaliser la profession ?

Le DAVC explore essentiellement la personnalité et le comportement d'une personne, réduit à son potentiel d'évolution c'est-à-dire uniquement son rapport à la règle. Dans un article controversé d'Expressions Pénitentiaires, Jean-Luc PIKULA dénonçait ces méthodes d'intervention (cognitivistes et comportementales) en ce qu'elles relaient à l'arrière plan l'environnement économique et social, sa biographie, et la configuration de la vie sociale et familiale de la personne. Autant d'éléments que nous sommes encore nombreux à considérer comme essentiels. En recentrant l'analyse exclusivement sur la personne, ce type d'expertise conduit en plus à entretenir l'idée que les personnes sont seules responsables de ce qui leur arrive. Ce point de vue est une construction purement abstraite qui ne peut nous satisfaire en tant que telle et qui, de plus, trouve des prolongements plutôt étonnants. Ainsi, on peut lire dans la circulaire DAVC, que la personne suivie devra être associée à la construction du diagnostic. La DAP utilise, à côté de la fiction de l'individu pleinement responsable, la fiction d'une relation d'égal à égal dans le cadre d'un mandat judiciaire pénal. Cette logique de contractualisation et de responsabilisation est à l'œuvre partout dans le travail social mais l'appliquer au domaine pénal, haut-lieu de la contrainte, il fallait l'inventer. Cette nouvelle lubie de la DAP est venue répondre à l'exigence qu'a eue la CNIL de voir les données communiquées à la demande de la personne suivie et à l'obligation de l'informer par une notice individuelle lors du premier entretien. Cette assertion relève de l'hypocrisie en ce que la DAP n'imagine pas une seule seconde que l'ensemble des collègues vont systématiquement co-construire le diagnostic avec la personne - surtout que nous serons nombreux à ne pas assumer l'idéologie de ce formulaire. Une fois de plus, notre positionnement professionnel n'est pas respecté.

Comme notre profession est traditionnellement fondée sur la relation dans le cadre de l'entretien individuel, l'administration a voulu conserver cette dimension personnalisée dans le cadre du DAVC plutôt que de tenter de nous faire plonger directement dans le bain du modèle dit actuariel ou probabiliste où chaque individu est catégorisé au sein d'un groupe à risque (faible ou élevé). Pour le moment, l'administration a abandonné les items qui laissaient craindre un tel glissement ; les notions de risque de récidive ou de dangerosité ont disparu du projet final. Nous ne pouvons néanmoins pas exclure cette évolution à terme puisque le DAVC ne sert pas à mieux prendre en compte les besoins de chaque personne mais bien à déterminer de quelle catégorie la personne relève. Ces catégories se bornent pour le moment à définir des formes progressives d'accompagnement mais il n'est pas impossible qu'elles deviennent des catégories de personnes à risques, en fonction de leur personnalité et/ou des faits commis.

Qui dit catégorisation dit statistique. A ce jour l'administration a indiqué à la CNIL que l'exploitation statistique « ne pourrait porter que sur la volumétrie des dossiers et la nature des mesures prononcées. Aussi ne pourra-t-elle en aucune façon porter sur les particularités des personnes inscrites dans le traitement. » Aujourd'hui mais demain ? En effet, notre époque connaît une multiplication des fichiers sans précédent et rappelons-nous, qu'après Pornic, il était indiqué que nous devions peut-être disposer d'un fichier commun

De janvier à juin 2011 :
D'un mouvement de solidarité envers les collègues du SPIP de Nantes, naît un mouvement de protestation sur la pénurie de moyens. l'émergence du milieu ouvert ainsi que l'externalisation de toutes les fonctions de scolarisation et de formation professionnelle qui créeront des tensions avec la pratique traditionnelle de l'internat. Enfin, les réactions récentes d'une profession qui se refuse à s'aligner sur des réflexes sécuritaires qui lui commandent d'avoir à surtout contenir des jeunes stigmatisés comme fauteurs de troubles. C'est oublier un peu vite que cette population difficile est avant tout en difficulté sociale, familiale, scolaire et professionnelle. Les accompagner dans un processus de restauration de leur personnalité suppose une vision d'ensemble de leur problématique, leurs actes délinquants ne constituant qu'une manifestation parmi d'autres, trop souvent provoquées par l'aggravation des conditions de vie et la dimension dramatiquement dérisoire des perspectives d'insertion. Pour répondre à ce défi, la PJJ a élaboré un référentiel de compétences assez complet: travail en équipe pluridisciplinaire, articulation entre éducation et contrainte, prise en compte de la singularité de chaque situation, articulation entre besoins et demandes, établissement d'un diagnostic et de propositions permettant aux magistrats de décider etc. Mais, remarque avec pertinence l'auteur, ce référentiel est bien loin de rendre compte de la finesse des pratiques nécessaires.

.../...

pre	Octobre	Novembre	Décembre
	25	26	18
	29	28	20

.../... avec les forces de l'ordre. Notre inscription dans la filière sécurité n'est pas sur ce point rassurante. Par ailleurs, depuis les années 90, un réseau d'acteurs, mêlés de praticiens et de proches du pouvoir, est particulièrement actif pour créer une sorte de science criminologique à visée policière dont l'objectif n'est pas la recherche fondamentale mais l'effectivité des politiques sécuritaires : catégorisation des criminels, repérage et surveillance des populations à risques en vue de les neutraliser. Comment empêcher ces personnes de s'intéresser à nos bases de données ?

Nous plaiderons a minima pour l'installation d'un correspondant local de la CNIL au sein de l'administration pénitentiaire afin de tenir sous surveillance ces possibles évolutions. Les interconnexions (avec Cassiopée, le système automatisé du casier judiciaire national, GIDE et le traitement automatisé du centre de surveillance chargé du suivi des PSE et PSEM) doivent être sous contrôle et les recommandations de la CNIL doivent trouver application dans les procédures d'archivage, le renforcement des sécurisations, le chiffrement des données, et la révision des profils d'accès...

IMPORTATION DES LOGIQUES DU MILIEU FERME AU MILIEU OUVERT

La segmentation et le DAVC s'imposent sans distinction au milieu ouvert et au milieu fermé, ce qui ne peut que nous surprendre. S'il existe encore des équipes dédiées au milieu fermé et des équipes dédiées au milieu ouvert après la réforme de 1999, c'est bien parce qu'il s'agit de deux environnements distincts et de modalités de prise en charge différentes. Alors pourquoi envisager un mode de prise en charge unique ? Sans répondre au pourquoi, on peut tout de même constater que depuis la réforme de 1999, le champ pénitentiaire au sens propre gagne le milieu ouvert : instauration du bracelet électronique comme une priorité nationale (soit une forme d'incarcération à domicile), installation dans les SPIP de surveillants PSE, création de la PSAP et de la SEFIP... On peut légitimement se demander si, à terme, le milieu ouvert ne va pas acquérir le statut d'une simple étape dans le régime progressif prôné par la Pénitentiaire. Lors d'une assemblée générale des visiteurs de prison il y a deux ans, ces derniers s'étaient vus expliquer notre intervention en milieu ouvert d'une manière pour le moins singulière. A terme, le milieu ouvert serait envisagé, comme une succession de « dispositifs » balisant une « parcours » dont les PPR ou tout autre dispositif collectif seraient des pierres angulaires. Cette conception rappelle étrangement la philosophie des Projet d'Exécution de Peines (PEP), qui fonctionnent dans la pluridisciplinarité avec des psychologues-maison (cela rappelle étrangement le discours sur les SPIP pluridisciplinaire)et une commission d'examen (CPU en milieu fermé, Commission d'orientation en milieu ouvert). Se dessine ainsi une interpénétration des logiques du milieu fermé au milieu ouvert. Comment expliquer autrement le fait qu'il soit déjà acté dans certains services que les personnels de surveillance auront en charge le suivi du segment 1 ? Comment expliquer cette idée que les chefs d'établissement pourraient avoir accès au DAVC dans APPI ? De manière finalement assez discrète se concrétise l'idée d'un continuum entre la prison et le milieu ouvert, pour les personnes elles-mêmes mais aussi pour les méthodes d'intervention et l'organisation des services.

QUELLES PERSPECTIVES

Alors même que l'administration met en œuvre son plan d'action, nombreux sont les collègues à débattre du DAVC et de la segmentation, dans le cadre de réunions de service, de réunions de section ou de commissions régionales de travailleurs sociaux. Partout nous sommes très attentifs au recours judiciaire (référé-suspension) qu'a introduit devant le Conseil d'Etat la CGT au mois de décembre au nom du mépris du dialogue social (le DAVC et le CTPSE de l'époque n'ayant pas été consulté sur ce sujet). Malgré cela, nous savons déjà que cela ne suffira pas. La région parisienne a appelé à des assemblées générales, des actions se préparent dans l'Ouest de la France, et les autres régions se positionnent. Nul doute qu'il faudra doubler ces actions d'interventions très construites en interne (au sein des Comités Techniques Locaux et des Comités Techniques Interrégionaux) et à l'extérieur (presse, partenaires,...). Nous ne devons pas nous arrêter de produire de la documentation sur tous ces sujets et dénoncer les discours publicitaires de la DAP qui confond différenciation des suivis et individualisation, DAVC et synthèse, ...

Toutes les modalités d'action devront être examinées de près et calibrées pour que nous ne soyons pas renvoyés devant notre ordinateur, réduits à être de simples observateurs d'une réalité sur laquelle nous cesserions d'intervenir. Pour ne pas être cantonnés au flechage des individus, il va falloir faire passer auprès des décideurs et dans l'opinion publique, « l'idée que la bonne connaissance d'une personnalité préviendra les risques (…) assurera une meilleure prévention de la récidive et une meilleure insertion (…) est largement illusoire, au moins en ce qu'il postule que la science du comportement peut préfigurer une conduite future. » (dixit le contrôleur général des lieux de privation de liberté). 21 juillet 2011 : La CNIL rend son avis et autorise le lancement du DAVC en posant quelques garde-fou en termes d'habilitation pour la consultation des données et de sécurisation du logiciel.

Lise Pinoit

Le calendrier prévisionnel des CAP 2012

DATES CAP	FILIERE	CORPS ou GRADES	ORDRE DU JOUR PRÉVISIONNEL
10-janv-2012	PT	Technicien	Mobilité
12-janv-2012	CDT	Officier	Avancement commandant (2011) et capitaine (2012)
23 au 27-janv-2012	PA	Adjoint Administratif	Mobilité
25-janv-2012	PIP	CPIP	Avancement
26-janv-2012	DSP	Directeurs des services pénitentiaires	Mobilité - Titularisation -Intégration
31-janv-2012	CTSS	CTSS	Avancement - Mobilité
2-févr-2012	PA	Secrétaire administratif corps fusionné	Liste d'aptitude
9-févr-2012	PS	Major	mobilité
9-févr-2012	PS	Surveillant / Brigadier / Major	Avancement 2012
17-févr-2012	PS	Surveillant	Titul. 178e promotion / Stagiar. 181e promotion / Mobilité PSE
17-févr-2012	DT	Directeurs techniques	Mobilité - Titularisation
13 au 17-fév-2012	PA	Adjoint Administratif	Recours
6-mars-2012	PS	1er Surveillant 20/21e promotion	mobilité
6-mars-2012	PS	1er Surveillant	Avancement 2012
20-mars-2012	DPIP	Directeur Pénitentiaire d'insertion probation	Avancement 2012 - Mobilité DFPIP
21 au 23-mars-2012	PA	Adjoint Administratif	Avancement 2012
3-mai-2012	PS	Spécialiste	Mobilité
10-mai-2012	CTSS	CTSS	Mobilité
10-mai-2012	CSIP	CSIP	Mobilité
15-mai-2012	DPIP	Directeur Pénitentiaire d'insertion probation	Mobilité
28-mai au 01-juin-2012	PS	Surveillant	Mobilité
31-mai-2012	PA	Attaché du ministère de la justice	Mobilité
6-7-8-juin-2012	PIP	CPIP	Mobilité / Stagiairisation CIP 16e promotion
13 au 15-juin-2012	PA	Secrétaire administratif	Mobilité Avancement 2012
18 au 22-juin-2012	PA	Adjoint Administratif	Mobilité
20 - 21 - 22-juin-2012	CDT	Officiers	Titularisation lieutenant 15e promotion / Mobilité
28-juin-2012	ASS	Assistante de Service Sociale	Mobilité
2-juil-2012	PS	Surveillant	Titularisation 179e promotion Stagiairisation 182e promotion
11-juil-2012	DSP	Directeur des services pénitentiaires	Titularisation 40ème promotion
5-sept-2012	PT	Adjoint Technique	Titularisation
12-sept-2012	PT	Technicien	Titularisation
12-sept-2012	DPIP	Directeur Pénitentiaire d'insertion probation	Titularisation
13-sept-2012	PIP	CPIP	Titularisation 15e promotion
19-sept-2012	CDT	Officiers	Liste Aptitude lieutenant Stagiairisation 16e promotion
20-21-sept-2012	PS	1er Surveillant 19e promo	Mobilité
25-sept-2012	PS	Surveillant	Titularisation 180e promotion
17-oct-2012	PT	Adjoint Technique	Avancement Mobilité
24-oct-2012	DSP	Directeur des services pénitentiaires	Mobilité - Avancement
14-nov-2012	PT	Directeur Technique	Avancement
15-nov-2012	PT	Technicien	Avancement Mobilité
27-nov-2012	DPIP	Directeur Pénitentiaire d'insertion probation	Mobilité - Avancement
3 au 7-déc-12	PS	Surveillant / Brigadier / 1er Surveillant	Mobilité

CE QU'IL FAUT SAVOIR

Se prémunir contre le harcèlement

LES PRINCIPES

La Loi N°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires dite Loi Le Pors précise au chapitre II « Garanties » :

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements

2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes

3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

LA PREVENTION

Si l'Administration sait sanctionner une faute professionnelle, elle demeure muette dans le cas d'un fonctionnaire témoin ou victime d'harcèlement ou de violence interne au travail.

Le responsable du ou des service(s) est garant de la santé physique et morale de ses personnels au travail. Il a pour obligation d'évaluer les risques, parmi lesquels ceux de harcèlement ou de violences internes, et tenter de les HYPERLINK «http://www.inrs.fr/accueil/risques/psychosociaux/harcelement-violence-interne/prevenir.html» prévenir le plus en amont possible.

La démarche de prévention ne peut être mise en œuvre qu'avec une implication de la direction, de l'encadrement, des ressources humaines, des représentants des salariés et du médecin du travail. Elle s'attache à prévenir l'apparition de formes de stress, de harcèlement et de violences en agissant sur l'organisation du travail, le management, les modes relationnels, la répartition des tâches, la clarification des rôles de chacun.

Tensions, brimades, insultes, des relations de travail qui se détériorent… Propos désobligeants, insinuations, humiliations, comportements à connotation sexuelle, actes violents, critiques injustifiées, mise au placard…

La liste des violences qui peuvent prendre place au sein d'un l'établissement peut être longue. Ces violences peuvent être exercées par une personne ou un groupe de personnes, détentrice(s) ou non d'une autorité hiérarchique, à l'encontre d'un ou plusieurs autre(s) fonctionnaire(s).

Le harcèlement moral génère une souffrance au travail. Ressentir de la souffrance au travail ne suffit pas à définir la situation comme du harcèlement. D'autres critères entrent en compte tels que la chronicité, la répétition et le caractère insidieux de l'agression. Celle-ci est soit physique, soit morale et à la source d'une souffrance morale intense, souffrance qui ne se dit qu'à demi mot.

La peur, la honte, le sentiment de non valeur, d'incapacité renforcent l'isolement. Ces violences s'inscrivent dans une stratégie où la victime s'est laissée emprisonnée. Elles visent la domination, la négation de l'individu ou de sa place dans un système. Le harcèlement n'est pas un problème inter individuel mais inhérent à un collectif professionnel.

L'objectif du harcèlement est soit :

- Institutionnel, pour contourner les procédures, une soumission insidieuse pour imposer une autorité sur le personnel.
- Individuel, destruction d'autrui et valorisation de son propre pouvoir, envie et jalousie, comparaison sociale malsaine, discrimination.

Le harcèlement est souvent associé à une désolidarisation entre les personnels, à savoir une perte du sentiment d'appartenance à un groupe, la difficulté à trouver des recours extérieurs. Il n'y a pas de réactions collectives car il est difficile d'en identifier les responsables (phénomène diffus, ciblé sur un nombre restreint de personnes) et qu'il s'appuie souvent sur une désorganisation du lien social (absence de toute forme de contrepoids par les personnels à une déstabilisation psychologique de ses membres, faiblesse des syndicats, organisation individuelle des tâches).

En France, la définition du harcèlement moral est apparue dans le Code du travail avec la loi de modernisation sociale du 17 Janvier 2002 et a été définie comme un ensemble d'agissements répétés «qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel « .

La prévention des situations de violences internes s'inscrit dans le cadre général de la prévention des risques psychosociaux. Elle s'appuie sur un diagnostic approfondi, suivi d'un plan d'actions pour agir directement sur les modes d'organisation du travail ou de management à l'origine des violences.

La mise en œuvre et le suivi des actions qui vont être mises en œuvre relèvent de la responsabilité du responsable du service ou de l'établissement. Cependant, ces actions doivent être élaborées en concertation avec les services de santé au travail et les représentants du personnel (CHSCT, délégués du personnel…).

Une démarche de prévention collective des risques psychosociaux, centrée sur le travail et son organisation, permet d'agir durablement sur les facteurs de stress, de harcèlement et de violences au travail.

LES OUTILS REGLEMENTAIRES

Dans la fonction publique, un accord sur la santé et la sécurité au travail a été signé le 20 novembre 2009 ayant pour objectif de rénover la politique des employeurs publics en matière de protection de la santé et de la sécurité afin d'améliorer les conditions de travail des agents.

L'accord vise notamment à améliorer la connaissance, la prévention des risques professionnels et à renforcer les instruments de mise en œuvre de cette politique.

A ce titre, la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique a transposé l'une des mesures de l'accord en prévoyant en son article 10 (modifiant l'article 16 de la loi n°84-16 du 24 janvier 1984) la création de Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 en Conseil d'Etat a fixé les modalités d'application de cette disposition en modifiant le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique.

Les modifications de ce texte ont poursuivi quatre objectifs principaux :

- Etablir les modalités d'application des articles de la loi du 5 juillet 2010 susmentionnée qui concernent la mise en place de CHSCT;
- Prendre en compte les évolutions des comités techniques paritaires prévues par les accords de Bercy et mises en œuvre par la loi du 5 juillet 2010 susmentionnée et le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comites techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ;
- Transposer réglementairement les mesures de l'accord concernant les autres acteurs intervenant dans le champ de la sante et de la sécurité au travail ;
- Actualiser le texte en fonction des évolutions normatives (recodification du code du travail) et organisationnelles (réorganisation de l'Etat au niveau local).

Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié constitue le décret cadre fixant les obligations des administrations de l'Etat en matière de protection de la sante et de la sécurité de leurs agents. Il convient d'insister particulièrement sur la finalité de l'ensemble du dispositif.

L'accord du 20 novembre 2009 a en effet notamment pour objectif de passer d'un dispositif relatif à l'hygiène et la sécurité à un dispositif de santé et de sécurité au travail, dans lequel l'élément de base de toute action de prévention est celle de l'homme au travail, et de rapprocher, de ce fait, encore le régime de protection de la sante et de la sécurité dans la fonction publique de celui défini par le Code du travail.

A ce titre, la transformation des CHS en CHSCT est une avancée majeure pour la prise en compte des conditions de travail dans la fonction publique.

Pour mettre en œuvre ces principes, le décret dispose en son article 3 que sont directement applicables dans les administrations de l'Etat et les établissements publics vises a l'article 1 du décret, les

règles définies aux livres I à V de la Quatrième partie du code du travail, sous réserve des dispositions du décret.

Ce dispositif vise donc à satisfaire les objectifs définis notamment par la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, a savoir réduire les accidents et maladies liés au travail et promouvoir l'amélioration des conditions de travail des agents.

LE CODE DU TRAVAIL Dans cette perspective, il convient de souligner que l'amélioration de la prévention des risques professionnels passe ainsi par la mise en œuvre systématique des principes généraux de prévention, définis dans l'article L. 4121-2 du code du travail :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évites en 1 ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la sante ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques lies au harcèlement moral, tel qu'il est défini a l'article L. 1152-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

En raison de la spécificité de la fonction publique en matière d'instances de concertation et des particularités de l'organisation administrative, le livre VI « institutions et organismes de prévention comprenant notamment les comites d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les services de santé au travail » et le livre VII « sanctions » ne sont pas applicables aux services et établissements visés à l'article 1er. Cela étant, l'objet du décret du 28 mai 1982 modifié est de transposer, en les adaptant, les règles applicables aux salariés soumis au code du travail. Ainsi, ce décret opère sur ces points, les adaptations nécessaires du code du travail sur les titres II, « contrôle de l'application des règles », III « médecine de prévention » et IV « CHSCT ».

Ainsi la circulaire du 9 août 2011modifiée par la circulaire du 9 novembre 2011, est venue préciser les conditions d'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique, modifié par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011.

La circulaire détaille notamment les conditions de mise en place et de fonctionnement des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Elle vise à donner les précisions utiles sur la manière dont la mise en œuvre des dispositions du décret doit s'effectuer, en particulier concernant les adaptations rendues nécessaires par le statut des agents publics, des services de l'Etat et des établissements publics concernés par son application. Elle est organisée sous forme de fiches relatives :

- Aux règles applicables aux services et aux établissements publics de l'Etat en matière de sante et de sécurité au travail, aux responsabilités en cette matière ainsi qu'aux fonctions d'assistance et de conseil dans la mise en œuvre de ces règles ;
- Au contrôle de l'application des règles en matière de santé et de sécurité au travail ;
- Aux droits d'alerte et de retrait ;
- A la formation des agents à la santé et la sécurité au travail ;
- Aux services de médecine de prévention ;
- Au dialogue social en cette matière, notamment par le biais des instances de concertation qui peuvent intervenir en la matière ;
- A l'organisation et au mode de composition des CHSCT ;
- Aux missions et au fonctionnement des CHSCT.

Aujourd'hui, on devrait croire à une condamnation de nos responsables de service à la connaissance de l'article L.1152-1 du Code du Travail

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

La responsabilité des chefs de service, le décret du 28 mai 1982 modifié prévoit explicitement que les chefs de service, au sens de la jurisprudence administrative, c'est-a-dire les autorités administratives ayant compétence pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité ont la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents.

Cette obligation qui s'inspire directement des dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail, s'exerce cependant dans le cadre des délégations qui leur sont consenties et dans la limite de leurs attributions.

Une circulaire interne à chaque département ministériel, administration ou établissement public devrait préciser les personnes exerçant la fonction de chef de service.

En étant pragmatique, nous pourrions croire en lissant cette volonté de légiférer que nos conditions de travail vont devenir plus sereines…

Elles seront l'engagement de personnels féminins ou masculins capables de faire valoir cette justice, au-delà des réalités malsaines entretenues, par certains chefs de service, pour donner une justification administrative à leur déni d'appliquer cette nouvelle réforme.

Le harcèlement et les violences internes ont également des répercussions sur le fonctionnement des établissements : absentéisme, turnover, démotivation, mauvaise ambiance de travail, détérioration du climat social, accidents du travail, atteinte à l'image de l'administration, litiges et procédures judiciaires…

JC Jacquot

L'ange gardien

CARICATURE ou le désolant portrait d'un haut fonctionnaire dont le travail exemplaire pourrait être le modèle de cette édifiante corporation

Devinette : Qu'est-ce qui est énarque, qui a un nom à coucher dehors, qui émarge à 6 000 € par mois (sans les primes), qui a réussi à se mettre à dos toutes les organisations syndicales et qui est incapable de faire correctement son travail ?

Réponse : le secrétaire général du ministère de la justice et des libertés.

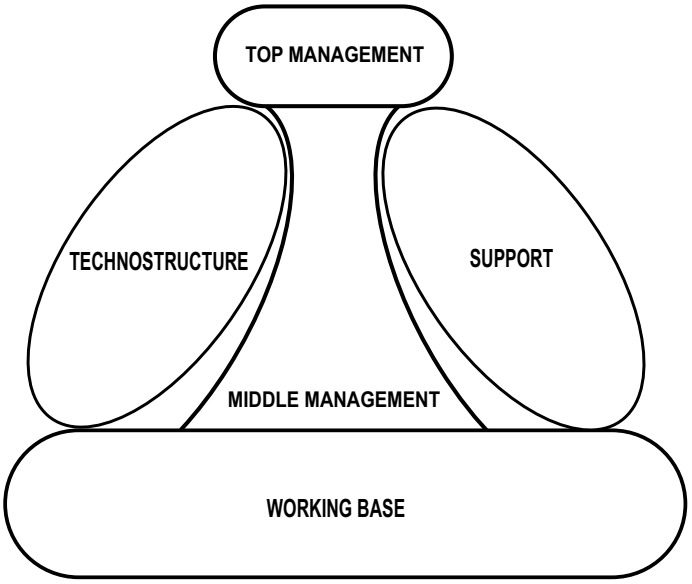
La caricature même du technocrate complètement coupé des réalités du monde et uniquement soucieux de la mise en place des directives et des réglementations sans se préoccuper plus avant des répercussions souvent négatives qu'elles impliquent pour le vulgum pecus.

D'ailleurs pourquoi le ferait-il ? Il n'est pas payé pour avoir des états d'âme, comme en témoigne le compte-rendu de l'audition de ce dernier au Sénat le 26 mai 2011 concernant la mise en place de la RGPP.

Ce ne sera jamais un « indigné », il sera toujours du «bon» côté du manche. Il a été formaté pour obéir loyalement et servir aveuglément l'administration en place. Il est payé (et plutôt grassement) pour faire là où on lui dit de faire. C'est comme ça, et c'est même sans doute très bien comme ça ; notre administration a toujours besoin de zélateurs compétents. Mais au final, pour ce qui nous concerne à propos des élections, il n'a été pas été fichu de mener à bien le travail qui lui est confié.

C'est aussi la caricature du haut fonctionnaire. Et en tant que tel, il ne peut pas se tromper. D'ailleurs, il ne se trompe jamais, sinon il ne serait pas un haut fonctionnaire. Et si jamais, il se trouve qu'il y a une erreur, elle ne peut pas être de son fait ; mais bel et bien à cause des autres (quels qu'ils soient). Pour mieux se dédouaner, plutôt que d'assumer ou de se remettre en question, il préfère rejeter la faute sur les autres (en l'occurrence les organisations syndicales qui en auraient trop demandées) ou ses subalternes qui n'auraient pas su appliquer convenablement ses consignes. Il a, en cela, un comportement symptomatique : un comportement de gosse de riche, d'enfant-roi, d'enfant gâté, trop gâté et même : d'enfant pourri-gâté. Il a été pris la main dans le pot de confiture et il persiste à dire que ce n'est pas lui, c'est la bonniche. D'ailleurs, si seulement il pouvait en faire fouetter 2 ou 3 pour l'exemple et pour preuve de sa bonne foi ; gageons qu'il n'hésiterait pas une seconde ! Après tout, il faut bien des coupables ! Et si ce n'est pas lui, si ce ne peut être lui, c'est forcément quelqu'un d'autre. Et ce coupable doit être châtié (qui a dit châtré ?), du moins dénoncé (comme il a tenté de le faire dans une note du 25 octobre 2011). Mais que voulez-vous tout se perd et si tout fout le camp de nos jours c'est que ces petits plaisirs sont désormais interdits. Pourtant quelques petits coups de schlague n'ont jamais tué personne et cela permettraient de remettre bien des choses en place.

C'est, enfin, la caricature de l'énarque. Il se comporte comme s'il appartenait à une nouvelle caste, une nouvelle aristocratie : celle des Saigneurs. Et en digne membre de cette caste, il se doit d'avoir le comportement ad hoc : fort avec les faibles, faible avec les forts. Ainsi se montre-t-il souvent suffisant. De cette suffisance de celui qui croit faire parti d'une élite, parce qu'il est diplômé d'une grande école. Mon père avait une formule à propos de celui qui avait tendance, comme l'on dit de façon très imagée, à « péter plus haut que son cul » ; mon père disait donc : « Ce type est plein de prétention, de préjugé et de parti-pris. Bref, c'est un imbécile. » C'est ce que j'ai nommé la règle des 3 « P » : prétention, préjugé, parti-pris ; tout un programme.



Mais cessons de faire un procès d'intention. Arrêtons-nous alors simplement sur le travail accompli et jugeons sur pièce ce qui a été fait. Ce jugement est sans appel ; il se fait à l'aune des résultats. Or, si l'administration pénitentiaire a enfin accouché de ses élections, ce fut un accouchement difficile. Il a été fait dans la douleur. Il a même fallu y aller aux forceps. Car l'organisation de ces élections a été un véritable foutoir. Un tel foutoir qu'il a fallu les reporter parce que rien n'était prêt, ni les professions de foi, ni le matériel pour voter (urnes, isoloirs, bulletin de vote...). Le constat est simple, le secrétaire général n'a pas su mener les élections dans les délais alors qu'il était personnellement à la manœuvre et ce malgré la très forte implication de tous. L'administration pénitentiaire est la seule administration qui ait du de la sorte reporter ces élections. Ce foutoir général est la conséquence logique de l'impréparation totale, de l'absence d'anticipation ainsi que du manque de concertation avec les différents acteurs, de l'amateurisme du secrétaire général. En un mot, ce foutoir a été le fait d'une véritable incompétence ; mais une incompétence à 6 000 € (sans les primes, ni les avantages dus à la fonction). Et ce n'est que grâce aux efforts et à la mobilisation des nombreux exécutants sur le terrain, des obscurs, des sans-grades – qui gagnent 4 fois moins que ce que gagne par exemple le secrétaire général – que ces élections ont finalement pu se tenir dans des conditions à peu près normales.

« Toute vérité franchit trois étapes. D'abord elle est ridiculisée. Ensuite, elle subit une forte opposition. Puis, elle est considérée comme ayant toujours été une évidence. »
Arthur Schopenhauer

la cgt pénitentiaire **vous présente ses meilleurs vœux de bonne et heureuse année**

2012